

# Plan mot kränkande behandling och diskriminering

2020-01-21



BORGSMO FRITIDSGÅRD  
Gäller från oktober 2019 till oktober 2020

Ansvarig chef/er Pia Molin

UTBILDNINGSKONTORET MALLEN UTARBETAD 2017

[www.norrkoping.se](http://www.norrkoping.se)



NORRKÖPING

## **Innehållsförteckning**

### **DEL 1**

Vision och grundsyn  
Beskrivning av verksamheten  
Medverkande i framtagandet av planen  
Planens giltighetstid  
Förankring av planen  
Definitioner av centrala begrepp

### **DEL 2**

Aktiva åtgärder kring alla diskrimineringsgrunderna  
Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten  
Främjande arbete  
Förebyggande arbete  
Hur det aktiva arbetet kommer att följas och dokumenteras löpande

### **DEL 3**

Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten  
Uppföljning och utvärdering av förra årets åtgärder  
Resultat av kartläggning av nuläget  
Analys av kartläggning av nuläget  
Årets planerade åtgärder  
Delaktighet och inflytande  
Främjande arbete  
Förebyggande arbete  
Åtgärdande arbete och ärendegång  
Rutiner vid nätkränkningar

### **DEL 4**

För ytterligare stöd  
Presentation av trygghetsteamet  
Barn- och Elevombudet i Norrköpings kommun  
Vad kan man göra hemma?

Referenser

Bilaga 1

## **DEL 1**

### **Inledning**

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Huvudregeln är att det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet t.ex. varje förskole- eller skolenhet. Planen ska avspegla och utgå från förhållandena i varje enskild verksamhet och ska spegla det innevarande årets främjande och förebyggande arbete. Planen kan ses som en dokumentation av det arbetet och de rutiner som upprättats. Genom planen kopplas det främjande och förebyggande arbetet ihop med de rutiner som måste finnas för att verksamheten effektivt ska kunna agera om ett barn eller en ungdom upplever sig trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Barn och ungdomar ska aktivt uppmuntras och ges verkliga möjligheter att påverka och bli delaktiga i arbetet. Det är viktigt att i planen åskådliggöra hur det ska gå till. För att underlätta arbetet är det bra om bestämmelsernas innehåll och centrala begrepp förklaras i planen. Detta underlättar för barn, ungdomar, vårdnadshavare och personal att få kunskaper om sina rättigheter och skyldigheter. Planen ska upprättas årligen och alltid finnas tillgänglig för alla.

### **Vision och grundsyn**

Fritidsgården är öppen för alla som en mötesplats. Vårt arbete utgår från ett främjande perspektiv och fokus ligger på trygghet, inflytande, delaktighet och möjligheter både vad det gäller bemötande, aktiviteter och miljö.

Vi utgår ifrån och håller vår Värdegrund ständigt aktuell genom att revidera löpande i vårt års hjul.

Vi har tre gyllene regler: vi är snälla mot varandra gammal som ung, vi tar av oss skorna, vi är rädda om alla saker.

Borgsmo fritidsgårds värdegrund är framtagen av arbetsgruppen, barnen och ungdomarna hösten 2019;

Fritidsgården är en trygg plats där jag får vara mig själv.

Vi ska visa respekt för varandra och varandras olikheter.

Det ska finnas acceptans.

Det finns snälla och hjälpsamma ledare.

Alla har rätten att bli sedda och bekräftade.

Det ska vara trevlig stämning och trivsamt, vi ska lyssna och vara vänliga mot varandra.

Det finns tydliga regler som alla känner till.

Veta att alla har samma rättigheter och också skyldigheter.

Fritidsgården är en chillplats för alla som vill vara här.

Jag ska vara mot andra som jag själv vill bli bemött och behandlad.

Vi ska inte säga taskiga saker till varandra, bråka eller mobbas.

På Borgsmo följer vi Barnkonventionens huvudprinciper:

Artikel 2: Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras.

Artikel 3: Barnets bästa ska komma i främsta rummet vid alla beslut som rör barn.

Artikel 6: Varje barn har rätt att överleva och utvecklas.

Artikel 12: Varje barn har rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör hen. Barnets åsikt ska beaktas i förhållande till barnets ålder och mognad.

## Beskrivning av verksamheten

Borgsmo fritidsgård är en del av Klockaretorpet och Borgsmoskolan. Vi arbetar med två verksamheter 10-12 års öppen fritidsverksamhet och fritidsgårdsverksamhet där målgruppen är 13-19 år.

På Borgsmo fritidsgård arbetar vi för att alla ska känna sig välkomna med hänvisning till Diskrimineringsgrunderna. Vi arbetar i första hand med våra målgrupper men samverkar också i området, erbjuder en mötesplats och gemensam verksamhet. Vi har en utarbetad värdegrund som vi fördjupar oss i regelbundet.

Vi arbetar efter fritidsgårdarnas vision (chefernas) alla ska lyckas, en kultur där vi gör, tillit och mod och ekonomiskt ansvarstagande. Vi samarbetar med övriga inom fritidsgårdsenheten.

Vi följer årligen kommunens uppdrag och riktlinjer för att främja barn och ungdomars fritid. Uppdragets rubriker under 2019/20 är Besök, Kunskap, Trygghet och Ledarskap. Vi arbetar kontinuerligt med att kvalitetssäkra vår verksamhet, våra utvecklingsmål och vårt värdegrundsarbete. Vi dokumenterar löpande och arbetar utifrån ett års hjul.

## Medverkande i framtagandet av planen

Kristina Kabro, Adam Srigley, Marie A. Matsson, Isko Feratovic, Jörgen Andersson och Erik Eklund

## Planens giltighetstid

Oktober 2019 till oktober 2020.

## Förankring av planen

Alla i personalgruppen ska känna till planen och vara medverkande i skrivandet och revideringen av den. Den ska genomsyra all vår verksamhet och ligga till grund för hur vi arbetar. Vi ska årligen vid ett par tillfällen lyfta olika delar i innehållet bland personalen såväl som för barnen och ungdomarna genom olika forum för att synliggöra vårt arbete i strävan mot en tryggare miljö för alla.

## Definitioner av centrala begrepp

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Med diskrimineringsgrunden:

- *kön* menas att någon, utifrån att definieras som kvinna eller man, inte får diskrimineras. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.
- *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- *funktionshinder* menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- *religion eller annan trosuppfattning* Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.
- *ålder* menas uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering. Gäller inte åldersanpassade aktiviteter i skola, förskola, fritidshem eller på fritidsgård

Med *trakasserier* menas ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet och har samband med diskrimineringsgrunderna

Med *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Med *elev* avses den som utbildas eller söker till annan utbildning än förskola som regleras i skollagen. Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

*Huvudman*: Den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter.

*ur Skolverkets Allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling" Bilaga 1 sid 47-48*

## DEL 2

### Regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

Reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering finns i 3 kapitlet diskrimineringslagen. För förskolan, skolan och annan verksamhet som regleras i skollagen är en av nyheterna i diskrimineringslagen att skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder har utvidgats till att omfatta alla diskrimineringsgrunder.

Arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Det är tillåtet att särbehandla av skäl som har samband med ålder

- vid tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i förskolan. En sådan bestämmelse kan finnas till exempel i skollagen eller i någon annan förordning.

Lagen medför skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk. Det finns också en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Kravet på en likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation.

### **Aktiva åtgärder kring alla diskrimineringsgrunder**

Alla typer av diskriminering ska anmälas till BO och följas upp med samtal tillsammans med barn och målsman vid behov.

Vi har ett utarbetat förhållningssätt som också gäller diskriminering.

Diskriminering kan vara att fritidsledare på osakliga grunder behandlar en besökare på sämre/annorlunda sätt än andra besökare eller när besökare missgynnas genom särbehandling på grund av något inom diskrimineringsgrunderna

### **Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten i arbete mot diskriminering (t.ex. rektor, trygghetsteam, arbetslag, mentor)**

Arbetsledare har det yttersta ansvaret för att diskrimineringar anmäls, detta i samråd med övriga medarbetare. Kopia ska också skickas till Fritidsgårdschef. Vid behov sker också samverkan med andra berörda, exempelvis skolan.

### **Främjande arbete**

Vi arbetar aktivt med att undvika att vi diskriminerar när vi diskuterar verksamhet och i vardagsspråk och uppmuntrar till att alla människor är lika mycket värda både genom att tänka in miljö, uppmuntran vid aktiva handlingar och tematiskt. Vi arbetar salutogent vilket innebär att vi försöker lägga fokus på det som är positivt, både vad det gäller person och sak.

### **Förebyggande arbete**

Vi arbetar med att kvalitét säkra verksamheten systematiskt och vill utveckla och förbättra vårt förhållningssätt. Vi har en värdegrund som alla ska veta om. Vi samverkar för att få en helhetsbild.

### **Hur det aktiva arbetet kommer att följas och dokumenteras löpande**

Vi följer upp vårt arbete dels genom arbetsgruppen regelbundna möten och planeringar veckovis och terminsvis enligt vårt års hjul. Vi har möten för återkoppling och utveckling med besökargruppen. Vi dokumenterar allt.

- 
- om det finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Ur ”Lika rättigheter i förskolan” utgiven av Diskrimineringsombudsmannen

### **DEL 3**

#### **Ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten i arbete mot kränkande behandling (t.ex. rektor, trygghetsteam, arbetslag, mentor)**

Arbetsledare har det yttersta ansvaret för kränkningar på fritidsgården anmäls och följs upp. Det här diskuteras med alla medarbetare som är involverade. Kopian på anmälan bifogas också till fritidsgårdans chef som i vissa fall också kan bli inkopplad i ärendet. Vi har samarbete med kommunala skolor i området och har som kontaktpersoner för det samt deltar i trygghets team vid behov. Vi deltar också i områdets KUS (Klockaretorpet barn/ungdom i samverkan  
Vi har anmälnings plikt till socialkontoret som kommunanställda..

#### **Uppföljning och utvärdering av förra årets åtgärder**

Vi har veckovisa uppföljningar på möte med arbetsgruppen.  
Uppföljning och utvärdering sker vid årsslut och enligt års hjul. Vi kan också titta på våra besökarenkäter vad det gäller begreppet trygghet. Vi sammanfattar året vid arbetet med kvalitetsredovisningen och kan då analysera och se vilka förbättringar vi kan göra. Vid revidering av vårt förhållningssätt eller av vår värdegrund så kan vi utveckla arbetet med att bli bättre på att förstå, möta och följa upp kränkningar.

#### **Resultat av kartläggning av nuläget**

Genom besökarenkät av barn och ungdomar årsvis under rubriken trygghet. Genom redovisningar och återkopplingar centralt av antal anmälningar samt åtgärder. Genom vår arbetsmiljöenkät.

#### **Analys av kartläggning av nuläget**

Analys av kartläggning av nuläget ska göras av arbetsgruppen i samverkan med chef. Årshjulet och utvecklingsmålen blir redskap för utvecklingsfrågorna samt en ev. revidering av planen

#### **Årets planerade åtgärder'**

Utvecklingsmål från Kvalitetsredovisningen 19/20. Göra en plan samt revidera planen för diskriminering och kränkande behandling enligt års hjul. Vi ska arbeta för en gemensam syn på vad en kränkning ärarbetsgruppen

Alla som arbetar i verksamheten ska ha kunskap om hur vi gör vid kränkande behandlingar och vi ska följa upp anmälningar och åtgärder varje vecka på möte.

### **Delaktighet och inflytande**

Arbetsgruppen och besökarna ska vara delaktiga i värdegrundsarbetet och detta ska återkomma vid fler tillfällen under verksamhetsåret.

### **Främjande arbete**

Insatser och vem som är ansvarig

Vi ska göra besökarna delaktiga genom att ha stormöten och verksamhet där de får uttrycka sina åsikter och ge förslag på förbättringar. Vi ska också definiera ordet kränkning där besökare och fritidsledare gemensamt kan diskutera och formulera.

### **Förebyggande arbete**

Insatser och vem som är ansvarig

Vi som arbetsgrupp/fritidsledare möter varje besökare och visar på vad som fritidsgården står för i värdegrund och trivselreglar samt vad vi kan ta till för åtgärder om det inte fungerar.

### **Åtgärdande arbete och ärendegång**

Rutiner för åtgärdande arbete och ärendegång

Arbetsgruppen som helhet har ansvar för att kränkingsanmälningar görs och följs upp. Den som uppmärksammar en kränkning skriver så fort som möjligt en anmälan själv och/eller tillsammans med annan ledare. Oftast förs en diskussion med berörda direkt efter kränkningen om de går att nå. Anmälan skickas in direkt till chef. Anmälan tas upp direkt på nästkommande p möte för att berätta och se över åtgärderna. Pärmerna med anmälningar förvaras i kassaskåpet. Vid diskrimineringar, kränkningar och regelbrott så följer vi en trestegsmodell där det ges varning som första och ett möte med föräldrar, som andra och åtgärd som sista. Trestegsmodellen finns i samma pärm som kränkingsanmälningarna. Vid social oro anmäls detta till socialtjänsten

### **Rutiner vid nätkränkningar**

Arbetsgruppen ska göra samma sak som i text ovan, vid lagbrott så anmäls det till polisen och vårdnadshavare kontaktas.

### **Sekretess, handläggning och dokumentation (utlämnande av dokument)**

Anmälningar om kränkandebehandling och diskriminering innehåller ofta uppgifter om barnens personliga förhållanden och omfattas därmed av sekretess. Handlingar som tillhör ärendet ska förvaras på ett säkert sätt så att inte obehöriga får tillgång till dem. Ärendet ska diarieföras och handlingar ska efter men prövning lämnas ut om någon begär det. Vårdnadshavare får ta del av den dokumentation som upprättats kring det egna barnet. Det är trots sekretessen tillåtet att skicka handlingar i ärenden via kommunens mail till diariet.



## **DEL 4**

### **För ytterligare stöd**

Barn, elever och vårdnadshavare ska få information om hur man anmäler kränkningar och diskriminering som sker i och i samband med verksamheten. Denna sida kan delas ut till elever och föräldrar.

### **Så här informeras elever och vårdnadshavare**

Vi informerar besökare och vårdnadshavare genom våra sociala medier Instagram och Facebook och även vår folder som vi delar ut årligen till åk. 4 på Klockaretorpsskolan och Tamburinen skolan. Där står det kontaktuppgifter till Stefan Andersson och även att vi arbetar med regler, förhållningssätt och värdegrund på Borgsmo fritidsgård.

### **Presentation av trygghetsteamet eller liknande**

Borgsmo fritidsgård samverkar med Socialtjänsten, kyrkan och Borgsmoskolan i något som kallas för KUS (Klockaretorpet ungdom samverkan) där det lyfts information om barn och ungdomar som bor i Klockaretorpet och hur vi ska arbeta främjande och förebyggande för en bättre fritid, hem och skola.

### **Barn- och Elevombudet i Norrköpings kommun**

Om du som fritidsgårdsbesökare, ditt barn eller någon annan har utsatts för kränkande behandling ska du kontakta den som är ansvarig för verksamheten, till exempel rektor/chef. Behöver du ytterligare hjälp kan du vända dig till BeoN, Barn- och elevombudet i Norrköpings kommun:

Stephan Andersson

Telefon: 011 15 60 66

E-post: [stephan.andersson@norrkoping.se](mailto:stephan.andersson@norrkoping.se)

### **Vad kan man göra hemma?**

Det är av stor betydelse att hemmet och verksamheten har en öppen dialog och känner stöd och förtroende för varandra. Vårdnadshavare bör prata med barnet/eleven hemma, vara lyhörd och uppmärksam på eventuella signaler. Vid minsta misstanke om att något inte är som det ska vara bör personal i verksamheten skyndsamt kontaktas.

### **Referenser**

Skolverkets Allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling" 2014

Skollagen 2010:800

Diskrimineringslagen 2008:567

## Bilaga 1

### Lagstiftning

Skollagen 2010:800

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

Skollagen 6 Kap 6-11§§

### Diskrimineringslagen 2008:567

**4 §** I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än

någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt

- andra omständigheter av betydelse,

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. *Lag (2014:958)*.

## Förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling

Den 1 januari 2017 ändrades också förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Förordningen reglerar från och med den 1 januari 2017 endast barns och elevers deltagande i arbetet med planen mot kränkande behandling. Förordningens rubrik har ändrats till förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling. Barns och elevers deltagande i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering regleras från och med den 1 januari 2017 i diskrimineringslagen.

## Andra lagar, konventioner och förordningar

Denna plan bygger även på andra lagar, konventioner och förordningar t.ex. Barnkonventionen, Arbetsmiljölagen, Europakonventionen artikel 14, Regeringsformen 1 kap 2 §, Brottsbalken, Socialtjänstlagen 14 kap 1§.